

Rémunérations variables du personnel

Document mis à jour le 12.07.2023

I. Contexte réglementaire

La Directive OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a fixé les principes des politiques de rémunération que LLM & Associés ayant la responsabilité de la gestion d'OPCVM conformes (ancienne appellation devenue « UCITS ») se devront de respecter à compter de l'entrée en vigueur de cette directive. La France a transposé cette directive via l'ordonnance n°2016-312 du **17 mars 2016**.

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération, compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la Société de Gestion.

A cet effet, LLM & Associés a intégré, dans sa politique de rémunération, les guidelines émises par l'ESMA dans son document « *Guidelines on Sound Remuneration Policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411* » du **31 mars 2016**.

1

➔ Sur le Principe de « Proportionnalité »

La mise en œuvre de ce principe prend en compte la taille et l'organisation interne de la Société de Gestion tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

« Les différents profils de risque et différentes caractéristiques des sociétés de gestion justifient une mise en œuvre proportionnée des principes de rémunération. Les critères pertinents pour l'application de la proportionnalité sont la taille de la société de gestion et celle des OPCVM qu'elle gère, son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités. » : **Source ESMA**

LLM & Associés considère qu'elle remplit deux des critères d'appréciation préconisés par l'ESMA.

La taille de son organisation, en particulier le nombre de ses collaborateurs, justifie pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

Par ailleurs, LLM & Associés développe l'activité de gestion collective, pour laquelle l'agrément AMF lui a été délivré, de manière simple dans les instruments financiers utilisés et limitée dans le périmètre (une seule SICAV). La société de gestion, dans le cadre de la mise en place de sa Politique d'Investissement n'a pas recours à des produits financiers sophistiqués, complexes ou à effet de levier. Enfin, en raison de la nature même de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant de règles de contrôle des risques de marché et de liquidité, LLM & Associés est peu sujette à générer des comportements à risques chez ses collaborateurs.

Si LLM & Associés invoque le principe de proportionnalité, tel que défini par l'ESMA, la société de gestion a souhaité pendant mettre en œuvre une Politique de Rémunération qui lui soit adaptée.

La Directive MIFID 2 introduit des obligations de transparence vis-à-vis du client concernant les rémunérations versées ou reçues par le prestataire à l'occasion de la fourniture d'un service d'investissement.

Certaines rémunérations sont réputées appropriés par nature. Il s'agit, par exemple, des droits de garde, des commissions de change et de règlement, des droits dus au régulateur, des frais de procédure....

Pour toutes les autres rémunérations, reçues ou versées, il convient de s'interroger si celles-ci ont bien pour objet d'améliorer la qualité du service fourni au client et ne nuisent pas à l'obligation du prestataire d'agir au mieux de l'intérêt de ces derniers.

Dans tous les cas, il convient d'informer clairement le client de l'existence, de la nature et du montant de la rémunération, de la commission ou de l'avantage ou, lorsque ce montant ne peut être établi, de son mode de calcul.

L'ensemble des rémunérations et avantages entrant ou sortant doit être recensés dans les tableaux de suivi figurant en annexe.

II. Principes Généraux

La présente Politique de Rémunération promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPC gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et à prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs de la gamme des fonds gérés par la SGP.

La Politique de Rémunération de LLM & Associés vise à encourager un alignement des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs des Fonds gérés par LLM & Associés ainsi que les objectifs longs termes de LLM & Associés.

Les dirigeants de LLM & Associés attachent, depuis toujours, une grande importance à l'alignement des intérêts long terme de l'ensemble des collaborateurs avec ceux de LLM & Associés et de ses clients. Dans cet esprit, ils ont associé les principaux collaborateurs à la bonne marche et au développement de LLM & Associés.

La Politique de Rémunération de LLM & Associés vise aussi à promouvoir :

- La compétitivité de LLM & Associés dans un environnement concurrentiel
- L'attractivité et la conservation de collaborateurs motivés et qualifiés

La politique de Rémunération de LLM & Associés s'appuie sur les principes suivants :

1. La SGP veille à ce que la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée permettant de rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

2. Les rémunérations variables sont déterminées de telle sorte que leur niveau soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion sur le long terme. Elle ne dépassera pas **200 000 €**. Dans le cas où la rémunération variable de l'un des collaborateurs excéderait le seuil de 200 000 €, la réglementation en vigueur sera applicable à savoir :

- ✓ Une adoption et un réexamen annuel de la politique de rémunération par l'organe de direction, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, ou par l'organe de surveillance, lorsque les fonctions de gestion et de surveillance sont séparées, de la société de gestion de portefeuille,
- ✓ La supervision par un comité de rémunération, s'il existe, des salaires des hauts responsables en charge de la gestion des risques et de la conformité,
- ✓ L'évaluation pluriannuelle des collaborateurs visés,
- ✓ Le principe selon lequel la rémunération variable garantie n'est possible que dans un cas exceptionnel,
- ✓ Un équilibre approprié entre composantes fixes et composantes variables,
- ✓ L'étalement dans le temps (3 à 5 ans) d'au moins 40% de la rémunération variable,
- ✓ Des contraintes conditionnant le paiement de la rémunération variable à la santé financière de la société de gestion de portefeuille.

3. L'attribution et la distribution de rémunération variable sont par nature **discrétionnaires** et ne sont en aucune sorte indexées sur les performances des fonds.

4. La distribution de rémunération variable est déterminée sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs. La performance d'un fonds, d'une stratégie ou encore d'une opération en particulier ne peut être attribuée à un collaborateur et ne peut être liée directement à sa rémunération.

5. Le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion, de sorte qu'il est considérablement réduit, voire nul, lorsque la société de gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives.

6. La SGP veille à ce que les rémunérations variables soient versées au plus tôt en décembre ou après la clôture des comptes des fonds gérés et dès lors que la SGP a déterminé son résultat global pour l'exercice concerné.

7. LLM & Associés ne prend pas en compte les risques de durabilité dans sa politique de rémunération du personnel.

III. Personnel identifié

Compte tenu de la taille des effectifs de la société et par souci de simplification, LLM & Associés a décidé d'adopter les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

IV. Politique relative à la distribution de rémunérations variables

La politique de rémunération de la société s'appuiera essentiellement sur des salaires fixes pour tous les collaborateurs. Une rémunération variable pourrait être versée en fonction des résultats de l'entreprise mais sans excéder 30% de la rémunération fixe.

La partie de rémunération variable attribuée à chaque collaborateur au titre des tâches effectuées pendant l'exercice écoulé, est déterminée sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs. Elle n'est en aucun cas fonction d'une indexation à la performance de l'un ou l'autre des fonds, d'une stratégie ou encore d'opérations particulières. Les éléments d'appréciation de la performance du collaborateur s'entendent en autres au travers de :

- L'accomplissement d'objectifs définis
- La créativité et la motivation du collaborateur
- L'esprit d'équipe et la coopération avec les différentes équipes composant la SGP
- L'adhérence à la politique de risque
- La conformité avec les règles internes ou externes
- La qualité des analyses des gérants
- La mesure de la satisfaction client

4

La composante variable de la rémunération du collaborateur ne constitue en aucun cas un paiement garanti, ni dans son principe, ni dans son montant, et ne peut être considérée comme de la rémunération fixe ou quasi-fixe, même si un collaborateur reçoit un même montant pendant plusieurs années.

V. Rémunération variable discrétionnaire

La rémunération variable du collaborateur déterminée en année N (au titre de l'exercice N-1) est versée à 100% en numéraire si cette dernière est inférieure à 200 000 €.

Dans le cas où la rémunération variable est supérieure au seuil fixé (200 000 €), les modalités suivantes doivent être respectées :

- Un versement immédiat (en pratique dans l'année N) à hauteur de 60% du montant attribué,
- Un versement différé sur une période de 3 à 5 ans des 40% restant.

Chaque année, le Président, lors de sa revue annuelle, détermine l'allocation entre les différents OPC, de l'enveloppe globale de rémunération différée de l'année N qu'il aura fixée.

VI. Dispositif de contrôle en matière de rémunération

Le RCCI de LLM & Associés et son délégataire D2R/CAPSI Conseil intègrent le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le Plan de Conformité et du Contrôle Interne établi par D2R / CAPSI Conseil et validé par Monsieur Jean-Pierre LEVEILLE en sa qualité de RCCI.

Le contrôle réalisé par le RCCI consiste à vérifier :

- L'application de la politique de rémunération ci-dessus
- La conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V

VII. Validation

La présente procédure peut être modifiée à tout moment à l'initiative du Président de LLM & Associés, du RCCI ou de son délégataire ou à la demande du régulateur (AMF).